

## ارتقای تعهدسازمانی کارکنان رسانه‌های ورزشی از طریق نقش میانجی‌گری عدالت سازمانی و رضایت شغلی

رسول نظری<sup>۱\*</sup>، فریبا رافی دهکردی<sup>۲</sup>

۱. دانشیار گروه مدیریت ورزشی، دانشکده علوم ورزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)  
۲. دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی، گروه مدیریت ورزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)

تاریخ ارسال: (۹۶/۰۴/۲۶) تاریخ پذیرش: (۹۷/۰۳/۱۹)

### Improving Organizational Commitment of Staff of Sports Media through Intermediacy Role of Organizational Justice and Job Satisfaction

Rasool Nazari<sup>1\*</sup>, Fariba Rafei Dehkurdi<sup>2</sup>

1-Associate Professor of Sports Management, Department of Sports Sciences Faculty, Islamic Azad University, Isfahan (Khorasgan)

2-Ph.D Student in Sports Management, Sports Management Department, Islamic Azad University, Isfahan (Khorasgan)

Received: (2017/07/17)

Accepted: (2018/06/09)

#### Abstract

The purpose of this study is to improve the organizational commitment among the staff of the sports media through organizational justice and job satisfaction. A sample of this study consisted of all the employees of the sports organizations in Isfahan (150=N). The tool of the research includes the organizational justice questionnaire of Niehoff (1993), job satisfaction questionnaire of Brown (1993) and finally the standardized questionnaire of Allen and Meyer (1991) with Chronbach Alpha (0.90, 0.82 and 0.92), respectively. To analyze the data, there has been used the route analysis through structural equation modeling. The results showed that the organizational justice has the effective role on job satisfaction and organizational commitment. In general, the model of the role of organizational justice on job satisfaction and organizational commitment among staff of sports organizations gained considerable fit. So, it can be stated that the lack of the organizational justice in any institution leads to the lack of commitment in the staff toward their organization and the lack of the job satisfaction among them. Managers, before any decision should be informed about the organizational justice in order to avoid problems within the organization.

**Keywords:** Organizational Justice, Job Satisfaction, organizational Commitment, Staff, Media.

#### چکیده

هدف از تحقیق حاضر ارتقای تعهدسازمانی در بین کارکنان رسانه‌های ورزشی از طریق عدالت‌سازمانی و رضایت شغلی بود. جامعه و نمونه آماری این پژوهش را کلیه کارکنان رسانه‌های ورزشی استان اصفهان تشکیل دادند (N=150). ابزار پژوهش شامل پرسشنامه عدالت سازمانی نیهوف (۱۹۹۳)، پرسشنامه رضایت شغلی براون (۱۹۹۳) درنهایت پرسشنامه استاندارد آلن و میر (۱۹۹۱) با آلفای کرونباخ به ترتیب (۰/۹۲ و ۰/۸۲/۹۰) بود. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از تحلیل مسیر از طریق مدل معادلات ساختاری استفاده گردید. یافته‌ها نشان دادند که عدالت سازمانی نقش مؤثری بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی داشت. به‌طور کلی مدل نقش عدالت سازمانی بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی در بین کارکنان رسانه‌های ورزشی برازش قابل‌توجهی به دست آورد. از این رو می‌توان ادعان نمود عدم وجود عدالت‌سازمانی در هر ارگانی باعث بی‌تعهدی نسبت به سازمان و عدم رضایت‌شغلی در افراد می‌شود. مدیران قبل از هر تصمیمی باید از وجود عدالت سازمانی اطمینان داشته باشند تا از بروز مشکلات درون سازمان جلوگیری به عمل آید.

**واژه‌های کلیدی:** عدالت سازمانی، رضایت شغلی، تعهد سازمانی، کارکنان، رسانه.

\*Corresponding Author: Rasool Nazari

Email: nazarirasool@yahoo.com, r.nazari@khuisf.ac.ir

\* نویسنده مسئول: رسول نظری

پست الکترونیک: nazarirasool@yahoo.com, r.nazari@khuisf.ac.ir

## مقدمه

نیروی انسانی به عنوان ارزشمندترین منابع سازمانی، محور رویکردها و فعالیتهای سازمانی بوده و در اعتلای اهداف و آرمانهای سازمان نقش اساسی ایفا می کند. منابع انسانی به سازمان معنا و مفهوم بخشیده و زمینه های تحقق اهداف سازمانی را فراهم می کند ( Bakhshchenai & Abbasi., 2015:11). عصر کنونی دوره تحولات شتابنده و غیرقابل پیش بینی است. وضعیت کنونی در جامعه بیانگر عدم توازن پیچیدگی های روزافزون سازمان ها و عدم توانایی این سازمان ها در پیش بینی و مقابله با این تحولات و پیچیدگی هاست. سازمان ها برای مقابله با تهدیدات محیطی و استفاده از فرصت های احتمالی، ناچارند ظرفیت ها و توانمندی های درونی خود را بشناسند، نقاط ضعف را ترمیم و به تقویت نقاط قوت پردازند ( Pourhassan & Sheikhalyzadeh., 2015: 219). یکی از فرض های اساسی رفتار سازمانی، شناخت ویژگی های فردی و ارتباطی افراد در جهت دسترسی به اثربخشی، کارایی و در نهایت بهره وری بیشتر و تحقق اهداف سازمانی است ( Goudarzi & et al., 2012: 11). این موضوع ارتباط تنگاتنگی با جنبه های مختلف فردی، اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی دارد ( Guo & Sanchez, 2009:71). از آنجائی که بروز یک رفتار معین، وابسته به شرایط مشخصی است، لذا مدیران موفق در دست یابی به اهداف سازمانی در اندیشه پیش بینی، هدایت، کنترل و تغییر رفتار کارکنان هستند و این روند با توجه به تفاوت های فردی و توسعه ارتباطات انسانی در دنیای امروز و تفاوت های فرهنگی در جوامع مختلف، نیازمند تحقیقات گسترده ای است (Yukl, 2008:708). در تحقیق های زیادی به مهارت های ارتباطی پرداخته شده است که نتایج و دستاوردهای مختلفی در برداشته است به عنوان نمونه هنگامی که ارتباطی مهم تلقی شود، تعهد به وجود می آورد. مسائل شغلی و احساسات آن ها و عقاید آنان از جمله عوامل اثرگذار در ارتباط می دانند. آن ها برای توانایی ارتباط بین فردی برای کارکنان اهمیت ویژه ای قائل بودند. به عقیده آن ها توانایی ارتباطی، مهم ترین عامل تصمیم گیری سازمان به هنگام استخدام و موفقیت افراد در زمان شروع به کار است. مدیران معمولاً در یک ماتریس در دو سطح، سطوح اثربخشی و مقدار اطلاعات یکی از راه کارهای ارتباطی را انتخاب می کنند ( Hengst, 2002:41).

عدالت و اجرای آن یکی از نیازهای اساسی و فطری انسان

است که همواره در طول تاریخ وجود آن بستری مناسب جهت توسعه جوامع انسانی فراهم کرده است. نظریات مربوط به عدالت به موازات گسترش و پیشرفت جامعه بشری تکامل یافته است.

پژوهش های انجام شده نشان می دهند که عدالت سازمانی پیش بینی کننده برای بسیاری از متغیرهای دیگر سازمانی است که یکی از مهم ترین پیامدهای عدالت سازمانی که اخیراً مورد توجه قرار گرفته است، تعهد سازمانی، حیطه های مختلف آن و رضایت شغلی کارکنان را می توان نام برد ( Yagubi, et al. 2009). رضایت کارکنان از شغلشان و تعهد نسبت به سازمانشان به عنوان تعیین کننده های عمده اثربخشی سازمانی نگریده می شوند ( gamari, 2011). از این رو شاید بتوان اذعان نمود کارآمدی سازمانی عاملی است که به طور مستقیم با اهداف سازمانی در ارتباط بوده و در واقع به عنوان درجه یا میزان تحقق اهداف مطرح است. اثربخشی مشخص می کند که سازمان تا چه حد توانسته مأموریت های خود را مشخص کند، لذا سنجش مناسب اثربخشی می تواند نقاط قوت و ضعف سازمان را تعیین و به تبع آن موجب اتخاذ و به کارگیری راهبردهای ویژه ای در سازمان شود ( Nazari & et al., 2015: 93).

منظور از رضایت شغلی فرد، آن است که وی به طور کلی شغل خود را دوست داشته و برای آن ارزش قائل باشد و نگرش مثبتی نسبت به آن داشته باشد ( kahe & hivoodi, 2012:390). تعهد سازمانی، نوعی نگرش شغلی است که در درک، فهم و پیش بینی رفتار سازمانی کارکنان اهمیت خاصی دارد ( Hoseini & et al. 2009). ادراک بی عدالتی اثرات مخربی بر روحیه کار جمعی دارد؛ زیرا اهتمام نیروی انسانی و انگیزش کارکنان را تحت الشعاع خود قرار می دهد، ضمن اینکه منبع بالقوه عدم رضایت در سازمان خواهند شد و این امر به نوبه خود تبعات جبران ناپذیری بر جای خواهد گذاشت ( Pursoltani & et al. 2011). محققان معتقدند هنگامی که افراد احساس می کنند که در سازمان با آن ها به صورت غیرمنصفانه رفتار می شود، رفتارهای پرخاشگرانه و خطرناک افزایش می یابد. در واقع ادراک عدم رعایت عدالت در محیط کار، یکی از عوامل اساسی مؤثر بر بروز رفتارهای پرخاشگرانه است ( Ganjiniya & et al. 2010).

برخوردارند و در موارد بسیار، سازمان‌ها به افرادی نیاز دارد که به نفع سازمان، فراتر از وظایف مقرر تلاش کنند (Nahrir & et al. 2010).

از این رو تلاش در جهت تبیین رفتارهای انسان، با توجه به پیچیدگی و گستردگی روابط انسانی و ماهیت پیچیده محیط کار و ویژگی‌های منحصر به فرد افراد از دغدغه‌های مدیران جهت شناخت نقاط پیدا و پنهان عوامل موفقیت سازمانی به شمار می‌رود. برای شناخت رفتار پیچیده انسانی، به منظور بهبود کیفیت و اثربخشی مدیریت و دسترسی به اهداف سازمانی مطالعه رفتار و چگونگی شکل‌گیری این رفتارهای انسانی را برای مدیران ناگزیر می‌سازد. ارتباط مدیران با اعضای سازمان به‌عنوان یکی از اساسی‌ترین راهبردهای انگیزشی در افراد است. در رسانه‌های ورزشی با توجه به ماهیت فرهنگی، اجتماعی مقوله ورزش روابط بین مدیر و کارکنان بسیار مهم و در اثربخشی فعالیت‌ها اثرگذار است، ضمن اینکه در نظام اجتماعی افراد در جهت بهبود سطح کیفی تعاملات خود، نیاز به ایجاد ارتباطی مؤثر با مدیران، همکاران و مخاطبان دارند. با توجه به اهمیت موضوع، سؤالاتی که ذهن پژوهشگر را به خود مشغول نموده این است که: آیا بین عدالت سازمانی و رضایت شغلی ابعاد آن‌ها می‌تواند نقش مؤثری بر تعهد سازمانی کارکنان رسانه‌های ورزشی استان اصفهان داشته و منجر به تعمیق تعهد این افراد گردد؟ از این رو توجه به این امر پژوهش حاضر به بررسی نقش عدالت سازمانی و رضایت شغلی با تعهد سازمانی در بین کارکنان رسانه‌های ورزشی استان اصفهان خواهد پرداخت. همچنین محقق به دنبال نقش مؤلفه‌های عدالت سازمانی (عدالت رویه‌ای، عدالت توزیعی و عدالت مرادده‌ای) با هر یک از متغیرهای تعهد سازمانی و رضایت شغلی است.

### روش‌شناسی پژوهش

با توجه به هدف پژوهش از نوع تحقیق‌های بنیادی و از حیث شیوه انجام مطالعه حاضر علی و از نوع همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش شامل کارکنان رسانه‌های ورزشی استان اصفهان است که به علت کم بودن جامعه آماری (۱۵۰ نفر) همه آن‌ها به صورت سرشماری به‌عنوان نمونه انتخاب شده‌اند. ابزار اندازه‌گیری شامل: پرسشنامه عدالت سازمانی نیهوف و مورمن (۱۹۹۳) با سه مؤلفه عدالت سازمانی را با ۲۰ سؤال (عدالت توزیعی پنج سؤال، عدالت رویه‌ای شش

تعداد زیادی از تحقیقات در مورد عدالت سازمانی بر توزیع پرداخت‌ها یا پاداش‌های مرتبط با کار تمرکز می‌نماید که از نظریه برابری و مبادله اجتماعی منتج شده است. عدالت توزیعی به انصاف ادراک شده از ستاده‌ها و پیامدهایی که افراد دریافت می‌دارند اشاره دارد، ضمن اینکه که کارکنان علاقه‌مند و وفادار به سازمان عملکرد و بهره‌وری بالاتری دارند، تمایل به ماندگاری آن‌ها در سازمان بیشتر است، کمتر غیبت می‌کنند، از انگیزه بالاتری برخوردارند و موافقت و همراهی آنان با تغییرات سازمان بیشتر است، همچنین افزایش ادراک مثبت کارکنان از عدالت سازمانی بر انواع گوناگونی از رفتارهای شغلی از جمله، میزان تعهد سازمانی، رفتار شهروندی سازمانی، میزان غیبت کارکنان، میزان اعتماد آنان به مدیران، ارتباطات و تعاملات کاری با همکاران، تسهیم دانش و عملکرد و بهره‌وری سازمانی اثرگذار بوده است. علاوه بر این، این احساس بر رضایت شغلی، اعتماد به مدیران، میزان تعارض سازمانی، میزان تنش/ استرس، و ارزیابی‌ها از سرپرستان تأثیرگذار بوده است (Seyed javadin & et al. 2008). در خصوص اهمیت و ضرورت عدالت سازمانی، همین نکته کفایت می‌کند که وجود عدالت در سازمان باعث رشد برنامه‌ها، بهبود مستمر سازمان‌ها و نیروی عظیم در جهت هم‌افزایی، توسعه و ایجاد فرصت‌های تعالی سازمانی می‌شود (Pursoltani & et al. 2011). نیروی انسانی ناراضی و یا با احساس تعلق سازمانی کم در جهت نیل به اهداف تأثیر منفی خواهد گذاشت، لذا بررسی رضایت شغلی و تعهد سازمانی و نتایج حاصل از آن می‌تواند از جمله پژوهش‌ها مؤثر در علوم رفتار سازمانی باشد. رضایت شغلی پدیده‌ای است که پیامدهای آن به سازمان محدود نمی‌شود و زندگی خصوصی فرد را در خارج از سازمان نیز دربرمی‌گیرد. پژوهش‌ها نشان داده است که کارکنان راضی، از سلامت و عمر طولانی‌تری برخوردارند. چراکه هنگامی که فردی از شغل خود راضی است به سازمان خود تعهد دارد و میزان غیبت و جابه‌جایی او کمتر است. این مسئله می‌تواند هزینه سازمان را کاهش و بازده آن را افزایش دهد. با تقویت عوامل مرتبط با رضایت شغلی و تعهد سازمانی، کارایی و اثربخشی سازمان افزایش می‌یابد و در نهایت منجر به بهره‌وری بالا در سازمان می‌شود (Mohamadiyan, 2010). از دلایلی که اهمیت بررسی و مطالعه تعهد سازمانی را نمایان می‌سازد، این است که سازمان‌هایی با اعضای در سطوح بالای تعهد سازمانی، معمولاً از عملکرد بالاتر، غیبت و تأخیر کمتری از سوی کارکنان خود

ساختاری (SEM) که یک رویکرد آماری جامعی برای آزمون فرضیه‌هایی درباره روابط بین متغیرها است. از طریق این رویکرد و متغیرهای مکنون و متغیرهای مشاهده شده استفاده گردید.

### یافته‌های پوهش

مشخصات عمومی کارکنان و ویژگی‌های جمعیت شناختی این سازمان شامل ۶۵٪ زنان و ۳۵٪ مردان است که میانگین سن آن‌ها سال است. میزان تحصیلات کارکنان ۳/۳٪ دیپلم، ۴۸/۷٪ کاردانی، ۳۰/۷٪ کارشناسی و ۱۷/۳٪ کارشناسی ارشد است. ابتدا از نرمال بودن داده‌ها و همگونی واریانس‌ها اطمینان حاصل می‌کنیم. برای این منظور از آزمون‌های آماری کلموگروف اسمیرنوف و لوین استفاده می‌شود. با توجه به نتایج به دست آمده در سطح ۹۵٪ متغیرهای تحقیق از توزیع نرمال و متغیرهای تحقیق از همگونی واریانس برخوردار می‌باشند.

نتایج حاصل از جدول (۱) و آزمون رگرسیون چند متغیری با روش ورود داده‌های هم‌زمان و با توجه به مقدار بتای به دست آمده نقش معنی‌داری در سطح ( $P < 0.05$ ) است.

سؤال و عدالت تعاملی نه سؤال) می‌سنجد. بر اساس آلفای کرونباخ محاسبه که برابر با (۰/۸۹) گزارش گردیده بود. پرسشنامه رضایت شغلی براون و پیترسون (۱۹۹۳). رضایت شغلی دارای چندین جنبه است، که عبارت‌اند از سرپرستی، کار، پرداخت، فرصت‌های پیشرفت، همکاران، و مشتریان، بر اساس آلفای کرونباخ محاسبه که برابر با (۰/۹۲) گزارش گردیده بود. پرسشنامه تعهدسازمانی که از پرسشنامه آلن و میر (۱۹۹۱) استفاده شد. این پرسشنامه سه مؤلفه تعهدسازمانی را با ۲۴ سؤال (تعهد عاطفی هشت سؤال، تعهد مستمر هشت سؤال و تعهد هنجاری هشت سؤال) می‌سنجد و بر اساس مقیاس لیکرت در یک طیف پنج امتیازی کاملاً مخالف تا کاملاً موافق قرار می‌گیرد، بر اساس آلفای کرونباخ محاسبه که برابر با (۰/۸۲) گزارش گردیده بود. لازم به ذکر است ده نفر از اساتید تربیت‌بدنی در گرایش مدیریت و برنامه‌ریزی ارائه شد و از آن‌ها درخواست گردید تا در مورد روایی صوری و محتوایی - اظهار نمایند. روش‌های آماری؛ تجزیه و تحلیل اطلاعات در دو سطح توصیفی و استنباطی انجام می‌شود. برای تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار SPSS/16 و Lisrel/ 8.54 با سطح اطمینان ۹۵ درصد استفاده شد. از آزمون‌های کلموگروف اسمیرنوف، لوین، رگرسیون استفاده شد ضمن اینکه از مدل معادلات

جدول ۱- ضرایب رگرسیون تعهدسازمانی از طریق مؤلفه‌های عدالت سازمانی کارکنان رسانه‌های ورزشی

مدل	ضرایب استاندارد نشده رگرسیونی		ضرایب استاندارد بتا	آزمون	سطح معنی‌داری
	برآورد پارامترها	انحراف استاندارد			
عرض از مبدأ (مقدار ثابت)	۲۹/۹۳	۵/۴۴		۵/۵	۰/۰۰۱
تعهد سازمانی	۰/۸۷	۰/۰۹	۰/۶۱	۹/۵۲	۰/۰۰۱
عدالت توزیعی	۲۶/۵۱	۵/۵۹	-۰/۰۵۱	۴/۷۴	۰/۰۰۱
عدالت رویه‌ای	۰/۲۰۹	۰/۴۸۶		-۰/۴۳	۰/۶۶۸
عدالت تعاملی	۱/۵۹	۰/۴۷۶	۰/۳۴۱	۳/۳۴	۰/۰۰۱

ضریب تعیین ( $r^2=0.38$ ) نشان‌دهنده واریانس مشترک بین دو متغیر است. به عبارت دیگر ۳۸ درصد از تغییرات مربوط به متغیر تعهد سازمانی از طریق عدالت سازمانی قابل پیش‌بینی است.

جدول ۲- آماره‌های خلاصه رگرسیونی

مدل	ضریب همبستگی	ضریب تعیین ( $r^2$ )	ضریب تعیین تصحیح شده	انحراف استاندارد ضریب تعیین تصحیح شده
۱	۰/۶۱۷**	۰/۳۸۰	۰/۳۷۶	۱۰/۰۰۸

بر اساس یافته‌های جدول (۳) ضریب تعیین ( $r^2=۰/۵۳$ ) نشان‌دهنده واریانس مشترک بین دو متغیر است. به عبارت دیگر ۵۳ درصد از تغییرات مربوط به متغیر تعهد سازمانی از طریق رضایت شغلی قابل پیش‌بینی است.

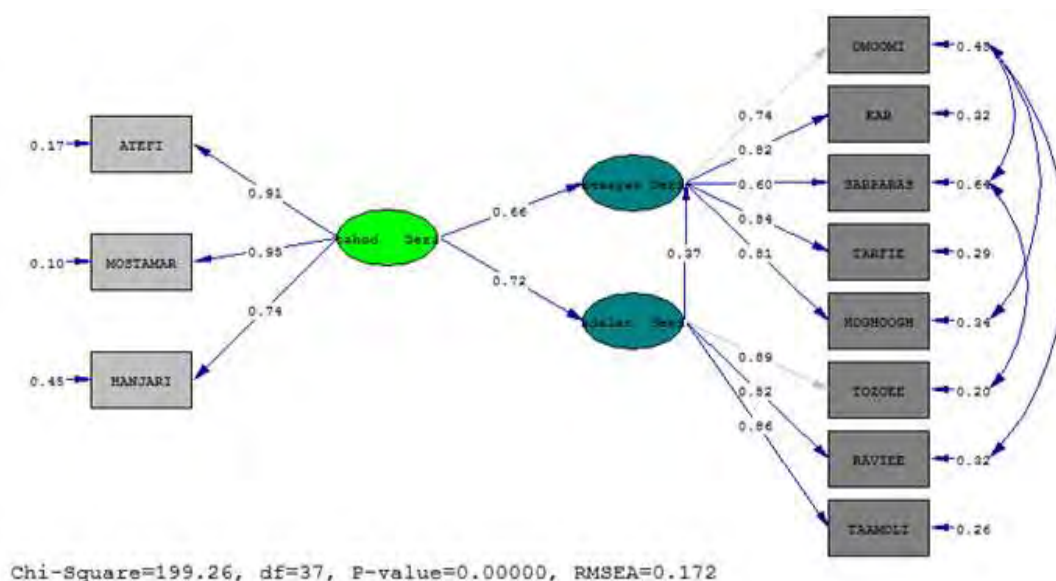
جدول ۳- آماره‌های خلاصه رگرسیونی تحقیق

مدل	ضریب همبستگی	ضریب تعیین ( $r^2$ )	ضریب تعیین تصحیح شده	انحراف استاندارد ضریب تعیین تصحیح شده
۱	۰/۷۴۳**	۰/۵۳	۰/۵۴۹	۸/۷۱

نتایج حاصل از جدول شماره چهار با توجه به مقدار بتای به‌دست‌آمده در سطح ( $P<۰/۰۵$ ) نقش معنی‌داری بین (مؤلفه رضایت از حقوق و مؤلفه رضایت از ترفیعات) وجود دارد. بنابراین این مؤلفه‌ها قادر به پیش‌بینی تعهد سازمانی هستند ولی سایر مؤلفه‌ها قادر به پیش‌بینی (تعهد سازمانی) نیستند.

جدول ۴- ضرایب رگرسیون تعهدسازمانی از طریق مؤلفه‌های رضایت شغلی کارکنان رسانه‌های ورزشی

مدل	ضرایب استاندارد نشده رگرسیونی			معنی‌داری
	برآورد پارامترها	برآورد انحراف استاندارد	ضرایب استاندارد شده بتا	
تعهد عرض از مبدأ (مقدار ثابت)	۱۴/۹۶	۳/۸۱	-	۰/۰۰۱
رضایت شغلی	۰/۷۲۵	۰/۰۵۴	۰/۷۴۳	۰/۰۰۱
رضایت عمومی	۰/۳۴	۰/۲۶	۰/۰۹	۰/۲۰
رضایت از کار	۰/۵۵-	۰/۳۱	۰/۱۴-	۰/۰۷
رضایت از سرپرست	۰/۱۷	۰/۲۲	۰/۰۴	۰/۴۲
رضایت از ترفیعات	۲/۱۶	۰/۳۰	۰/۴۷	۰/۰۰۱
رضایت از حقوق	۱/۹۴	۰/۲۶	۰/۴۷	۰/۰۰۱



شکل ۱- ضرایب استاندارد مدل تحلیلی

برازندگی وجود دارند که می‌توانند برای اندازه‌گیری برازش کل مدل مورد استفاده قرار گیرند. برای ارزیابی برازش مدل مورد نظر، برخی از شاخص‌ها در جدول شماره پنج ارائه شده‌اند.

هدف از برازش کل مدل، این است که مشخص شود تا چه حد کل مدل یا داده‌های تجربی مورد استفاده سازگاری یا توافق دارد. مجموعه وسیعی از معیارها و شاخص‌های

جدول ۵- ارزیابی برازش مدل

شاخص‌های برازش	ملاک	مقادیر به دست آمده	برازش مدل
خی‌دو	هر چه کمتر باشد، بهتر است	---	مناسب نیست.
معنی‌داری	بیشتر از ۰/۰۵	۰/۰۰۰	مناسب نیست.
خی‌دو نسبی	بین ۲-۳	۱/۶۹	مناسب است.
RMSEA	کمتر از ۰/۰۸	۰/۰۸۸	مناسب است.
CFI	بیشتر از ۰/۹	۰/۹۶	مناسب است.
NFI	بیشتر از ۰/۹	۰/۹۲	مناسب است.
PNFI	بیشتر از ۰/۶	۰/۶۸	مناسب است.

قرارداد. در مقابل، تخمین پارامترهای استاندارد شده، به دلیل اینکه متغیرها را از مقیاس آزاد می‌کند، امکان مقایسه پارامترهای مدل با همدیگر را فراهم می‌سازد. علاوه بر نتایج شاخص‌های برازش مدل، سایر خروجی‌های تحلیل عاملی در جدول و نمودارهای زیر رسم شده است. در این میان بارهای استاندارد شده از اهمیت زیادی در تفسیر نتایج تحلیل عاملی برخوردارند. این بارها، نشان‌دهنده همبستگی بین هر متغیر مشاهده شده و عامل مربوط به آن است.

جهت بررسی شاخصه‌ای برازش نمی‌توان بر اساس یک شاخص تصمیم‌گیری کرد. بلکه باید بر اساس مجموعه‌ای از شاخص‌ها باید تصمیم‌گیری کرد. مجموعه شاخص‌های ذکر شده نشان می‌دهد که برازش مدل مناسب بوده است. با توجه به اینکه شاخص‌های برازش مدل تأیید شدند. به بررسی تخمین پارامترها قرار می‌گیرد. از آنجاکه تخمین پارامترهای استاندارد نشده، مقیاس متغیرها را به همراه دارد. بنابراین این تخمین‌ها را تنها می‌توان بر اساس مقیاس متغیرها مورد تجزیه و تحلیل

## بحث و نتیجه‌گیری

عدالت سازمانی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی در مجموع احساس مطبوع و خوشایندی هستند که فرد می‌تواند از آن‌ها بهره‌گیری از گزارش‌ها و آمار چنین به دست می‌آید که در کشور ما مسئله عدالت سازمانی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی و جوانب دیگر وابسته به آن‌ها به صورت کارشناسانه و حرفه‌ای کمتر مورد بررسی و تجزیه و تحلیل قرار گرفته است. با توجه به نتایج به دست آمده از این پژوهش بین عدالت سازمانی و ابعاد آن (عدالت توزیعی، (۰/۵۱۵) عدالت رویه‌ای (۰/۵۶۷) عدالت تعاملی (۰/۵۸۷) با تعهد سازمانی رابطه معنی‌دار و مستقیم وجود دارد. نتایج رابطه معنی‌دار بین عدالت سازمانی و تعهد سازمانی با نتایج صادقی فر (۲۰۰۹) در پژوهشی که در بین آکادمی ملی المپیک و پارالمپیک انجام داده و به بررسی رابطه بین عدالت سازمانی و تعهد سازمانی پرداخته، همسو است. نتایج بررسی وجود نقش بین عدالت سازمانی با تعهد سازمانی با یافته‌های ودادی<sup>۱</sup> (۲۰۱۰) و فرند و کرملی<sup>۲</sup> (۲۰۰۴) مبنی بر اینکه بین عدالت سازمانی و حیطه‌های مختلف تعهد سازمانی همبستگی مثبت مشاهده شد، همچنین با نتایج ملازهی (۲۰۱۴) مبنی بر اینکه بین تعهد سازمانی و رضایت شغلی به صورت کلی نقش معنادار وجود دارد، همسو بود. نتایج کلی به دست آمده از این تحقیق نشان می‌دهد که بین عدالت سازمانی و تعهد سازمانی نقش مستقیم وجود دارد مستقیم بودن این نقش بیانگر آن است که هر چه در عملکرد کارکنان رسانه‌های ورزشی استان عدالت سازمانی را برای کارکنان در نظر گیرد میزان تعهد سازمانی کارکنان هم افزایش می‌یابد. به نظر می‌رسد تعریف نشدن هدف‌ها و استراتژی‌ها بر محور عدالت باعث می‌شود احتمال رعایت نکردن عدالت در سازمان افزایش یابد. هر چه در محیط روابط عادلانه‌تری برقرار باشد، احتمال توسعه عدالت سازمانی افزایش می‌یابد. هر چه بر اندازه سازمان و سطح پیچیدگی آن افزوده شود، احتمال رعایت عدالت در سازمان کاهش یافته و رعایت عدالت سازمانی با موانع بیشتری مواجه می‌شود.

همچنین نتایج نشان می‌دهد که بین رضایت شغلی با تعهد سازمانی رابطه معنی‌دار و مستقیم وجود دارد. مستقیم بودن این رابطه بیانگر این است که هر چه سازمان به تعهداتش نسبت به کارکنان بهتر عمل کند رضایت شغلی

کارکنان هم افزایش می‌یابد نتایج رابطه‌ی معنی‌دار بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی با نتایج فرند و کرملی (۲۰۰۴) که نشان داد کارکنانی که احساس نابرابری بیش‌تر می‌کنند، نسبت به دیگر کارکنان تعهد سازمانی کم‌تری دارند؛ همسو است، چنین ادراکی بر کارکرد کارکنان اثر کاهنده داشته است.

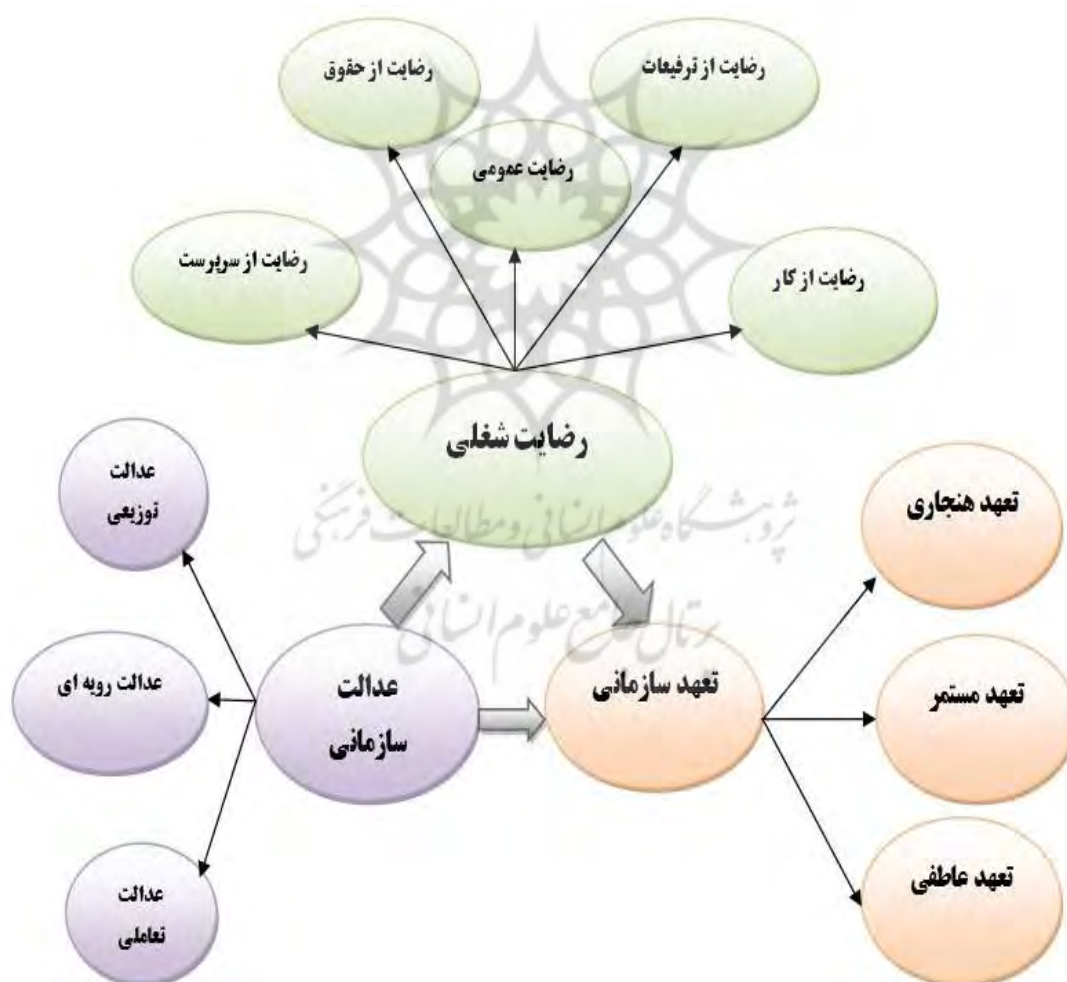
در پژوهش حاضر به این نتیجه رسیده شد که تمامی مؤلفه‌های رضایت شغلی با متغیر تعهد سازمانی نقش معنی‌دار و مستقیم دارند. مستقیم بودن این نقش بیانگر این است که هر چه سازمان به تعهداتش نسبت به کارکنان بهتر عمل کند رضایت شغلی کارکنان هم افزایش می‌یابد پس برای رضایت بیشتر کارکنان سازمان باید هر چه بیشتر به تعهداتش عمل کند. همچنین با توجه به سطح معنی‌داری و مقدار بتای به دست آمده مشاهده می‌شود مؤلفه‌های رضایت از حقوق و رضایت از ترفیع قادر به پیش‌بینی تعهد سازمانی هستند ولی سایر مؤلفه‌ها قادر به پیش‌بینی (تعهد سازمانی) نیستند. به تبع این نتیجه، عدم وجود رضایت شغلی در کارکنان این اداره باعث سطح پایینی از عملکرد می‌شود. با توجه به نتایج این تحقیق مشاهده می‌شود ۴۰ درصد از تغییرات مربوط به تعهد سازمانی در کارکنان رسانه‌های ورزشی از طریق متغیر عدالت سازمانی و مؤلفه‌های آن قابل تعیین و پیش‌بینی است. همچنین با توجه به سطح معنی‌داری به دست آمده مشاهده می‌شود بین متغیر عدالت توزیعی و تعهد سازمانی نقش خطی وجود ندارد و سطح معناداری مقدار بتای مؤلفه سه‌گانه عدالت سازمانی بیانگر این است که مؤلفه عدالت توزیعی قادر به پیش‌بینی تعهد سازمانی نیست. همچنین از یافته‌های این تحقیق برآورد می‌شود که هر چه میزان رضایت در هر یک از مؤلفه‌های رضایت شغلی در بین کارکنان رسانه‌های ورزشی استان اصفهان بالاتر رود تعهد سازمانی کارکنان نیز افزایش می‌یابد. همچنین مشاهده می‌شود که ۷۳ درصد از تغییرات مربوط به تعهد سازمانی از طریق مؤلفه‌های رضایت شغلی قابل تعیین و پیش‌بینی است

نتایج این پژوهش بیانگر این است که بین عدالت سازمانی و تعهد سازمانی رابطه‌ی مستقیم وجود دارد مستقیم بودن این رابطه بیانگر آن است که هر چه در عملکرد رسانه‌های ورزشی اصفهان عدالت سازمانی را برای کارکنان در نظر گیرد میزان تعهد سازمانی کارکنان هم افزایش می‌یابد. در این پژوهش به این نتیجه رسیدیم که تمامی مؤلفه‌های رضایت شغلی با متغیر تعهد سازمانی رابطه معنی‌دار و مستقیم دارند.

1. Vedadi
2. Freand & Carmeli

معنی داری به دست آمده مشاهده می شود بین متغیر عدالت توزیعی و تعهد سازمانی رابطه خطی وجود ندارد و سطح معناداری مقدار بتای مؤلفه سه گانه عدالت سازمانی بیانگر این است که مؤلفه عدالت توزیعی قادر به پیش بینی تعهد سازمانی نیست. همچنین از یافته های این تحقیق برآورد می شود که هر چه میزان رضایت در هر یک از مؤلفه های رضایت شغلی در بین کارکنان رسانه های ورزشی استان بالاتر رود تعهد سازمانی کارکنان نیز افزایش می یابد. همچنین مشاهده می شود که ۱۸٪ از تغییرات مربوط به تعهد سازمانی از طریق مؤلفه های رضایت شغلی در کارکنان رسانه های ورزشی قابل تعیین و پیش بینی است.

مستقیم بودن این رابطه بیانگر این است که هر چه سازمان به تعهداتش نسبت به کارکنان بهتر عمل کند رضایت شغلی کارکنان هم افزایش می یابد پس برای رضایت بیشتر کارکنان سازمان باید هر چه بیشتر به تعهداتش عمل کند. همچنین با توجه به سطح معنی داری و مقدار بتای به دست آمده مشاهده می شود مؤلفه های رضایت از حقوق و رضایت از ترفیع قادر به پیش بینی تعهد سازمانی هستند ولی سایر مؤلفه ها قادر به پیش بینی (تعهد سازمانی) نیستند. به تبع این نتیجه، عدم وجود رضایت شغلی در کارکنان این اداره باعث سطح پایینی از عملکرد می شود. با توجه به نتایج این تحقیق مشاهده می شود ۲۰ درصد از تغییرات مربوط به تعهد سازمانی در کارکنان رسانه های ورزشی از طریق متغیر عدالت سازمانی و مؤلفه های آن قابل تعیین و پیش بینی است. همچنین با توجه به سطح



شکل ۲- مدل ارتقای تعهد سازمانی کارکنان رسانه های ورزشی از طریق نقش میانجی گری عدالت سازمانی و رضایت شغلی



است و از آنجایی که نظام جمهوری اسلامی ایران به‌عنوان یک نظام الهی اسلامی نوپا و منحصربه‌فرد در جهان مدعی است و نیز خواهان پیاده کردن عدالت انسانی اجتماعی است، ضروری است محققان، معلمان و دانشجویان در این زمینه‌ها دست به تحقیق و پژوهش بزنند. عنوان این پژوهش نقش عدالت سازمانی و رضایت شغلی با تعهد سازمانی کارکنان رسانه‌های ورزشی استان اصفهان است. به‌طور کلی می‌توان چنین نتیجه‌گیری کرد که همچون سایر تحقیقات قبلی، عدم وجود عدالت سازمانی در هر ارگانی باعث بی‌تعهدی نسبت به سازمان و عدم رضایت شغلی در افراد می‌شود. مدیران قبل از هر تصمیمی باید از وجود عدالت سازمانی اطمینان داشته باشند تا از بروز مشکلات درون سازمان جلوگیری به عمل آید. این‌طور به نظر می‌رسد که همه مؤلفه‌های عدالت سازمانی (عدالت تعاملی، عدالت رویه‌ای و عدالت توزیعی) بر تعهد سازمانی تأثیرگذار می‌باشند.

مدل از برآزش و تناسب خوبی برخوردار است، حاکی از تأیید شدن تحلیل مسیر تحلیل مسیر ارائه الگو: مدل ارتقای تعهد سازمانی کارکنان رسانه‌های ورزشی از طریق نقش میانجیگری عدالت سازمانی و رضایت شغلی در بین کارکنان رسانه‌های ورزشی است. بر اساس مدل پیشنهادی تحقیق ترتیب حیطه‌های عدالت سازمانی در رسانه‌های ورزشی اصفهان به ترتیب عدالت توزیعی، رویه‌ای و تعاملی است. در بخش رضایت شغلی کارکنان رسانه‌های ورزشی به ترتیب شامل مؤلفه‌های رضایت از سرپرست، رضایت از حقوق، رضایت عمومی، رضایت از ترفیعات و درنهایت رضایت از کار بود. ترتیب تعهد سازمانی بررسی‌شده در بین کارکنان رسانه‌های ورزشی شامل تعهد هنجاری، تعهد مستمر و تعهد عاطفی بود. بررسی‌ها و گزارش‌ها حاکی از این واقعیت است که در خصوص عدالت سازمانی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی در قلمرو تربیت‌بدنی به‌خصوص کارکنان رسانه‌های ورزشی هیچ مطالعه و تحقیق مدون و جامعی صورت نگرفته

## References

1. Bakhshchenari, A, Eaidi, H. Abbasi, H. (2015). Relationship between organizational forgetting and organizational agility with organizational performance (Case study: Ministry of Sports and Youth). *Organizational Behavior Management in Sport Studies*. 2(5), 20 -11
2. Freund, A & Carmeli, A. (2004). The relationship between work commitment and organizational citizenship behavior among lawyers in the private sector. *The Journal of Behavioral and Applied Management*, vol 5, No 2.
3. Gamari, Mohammad (2011), "Comparison of the Role of Job Satisfaction and Organizational Commitment Among Faculty Members and Staff of Islamic Azad University"; *Journal of Leadership and Educational Management*, Islamic Azad University, Faculty of Sciences, Vol. 5, No. 3, pp. 101-119.
4. Goudarzi, M. Nazari, R. Ehsani, M. (2012). Structural equation modeling the effects of communication skills on l. 1, 20-11. (in Persian).
5. Guo, K. and Sanchez, Y. (2009). Work place Communication. In N. Borkowski., Ed, *Organizational Behavior, Theory and Design*. Sudbury, MA: Jones and Bartlett Publishers. 71-101.
6. Ganjini, Hossein; Goodarzonchgini, Mehrdad; Ghaffarzadeh, Ahmad. (2010), "Investigating the Effect of Organizational Justice Perception on Organizational Citizenship Behavior (Case Study: General Offices (Ports & Maritime) and (Customs) of Gilan-Bandar Anzali Province)"; *Journal of Improvement and Development Management Studies*, Volume 20, Issue 61, Pages 91-90. 120; Winter 2009 and Spring 2010;
7. Hengst Julie A. (2003). Collaborative referencing between individuals with aphasia and routine communication partners. *Journal of Speech, Language, and Hearing Research*. 46, 4; Health Module.
8. Hosseini Ghadikalaei, Seyyed Mehdi; Mohammadian Saravi, Mohsen; Abu, Hossein (2010). "The Investigation of the Role of Equity Perception with

- Organizational Commitment and Job Satisfaction among Educational Teachers of Savadkou City".
9. Kaha, Dawood, Hivoody, Tayyabe. (2012), "Job satisfaction and mental health", *Journal of Monitoring*, 11th Year, No. 3, June-July 2012, Pages: 397 - 390.
  10. Mohammadian, Yadollah, Eskandari, Mojtaba, Mahdi, Mousa, Hosseini Nejad, AH. (2010), "A Survey on the Status of Job Satisfaction and Organizational Commitment of Employees of a Military University". *Quarterly Journal of Military Psychology*, Year 1 No. 2, Pages: 4-25.
  11. Molazehi, Amin. (2014), The Relationship of Organizational Justice and Organizational Climate with Organizational Commitment of Elementary School Teachers, *Journal of Research in New Approaches in Educational Management*, Year 7, Number 2, Summer 95.
  12. Nahrir, Batul, Ebadi, Abbas, Tofighi, Shahram; Karimi Zarchi, Ali Akbar; Honarvar, Hasan. (2010), "Relationship between Job Satisfaction and Organizational Commitment of Nurses in Hospitals"; *Journal of Military Medicine*; Volume 12, Issue 1, Pages 23-26
  13. Nazari, R. Ghasemi, H. Sohrabi, Z. (2015). The Relationship between Communication Skills, Leadership Styles, Organizational Culture and Managers Effectiveness in Sport Organizations and Structural Equilibrium Modeling, *Sport Management Modeling, and Motor Behavior*, 11921), 102-93.
  14. Poursolantani, H., Mirzaee, F., Zarean, H. (2011), "The Relationship between Perception of Justice and Job Satisfaction in the Employees of the Institute of Physical Education and Sport Sciences of the Ministry of Science, Research and Technology", *Two Research Papers on Sport Management and Behavioral Mobility*, No. 1, pp. 59-70.
  15. Seyed Javadin, SR, Farahi, Mohammad Mahdi, Taheri Attar, Ghazaleh. (2008), "Understanding the Effect of Organizational Justice Dimensions on Various Aspects of Job Satisfaction and Organizational"; *Journal of Business Management*, Volume 1, Issue 1, Winter 2008 .
  16. Vedadi, Ahmad; Akhundi, Fatemeh. (2010), "The Investigation of the Role of Organizational Justice and Administrative Health in the Customs of the Islamic Republic of Iran", *Quarterly of Governmental Administration*, First Year, No. 2, pp. 97-79.
  17. Yaghubi, Maryam; Saghaeynnezhad Isfahani, Sikine; Abolghasem Gori; Hassan; Norouzi; Mohsen; Rezaei Fatemeh. (2009), "The Role of Organizational Justice with Job Satisfaction and Organizational Commitment among the Staffs of Selected Hospitals of Isfahan University of Medical Sciences" *Journal of Health Management* Volume 12, Issue 35.
  18. Yukl Gary. (2010), How leaders influence organizational effectiveness. *The Leadership Quarterly*. 708-722.